

Press Release

厚生労働省群馬労働局発表平成28年12月26日

報道関係者 各位

【照会先】

群馬労働局 雇用環境・均等室室 長 宮村 雅江 上席雇用環境改善・均等推進指導官 萩原 秀樹 (代表電話) 027-896-4739

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の 策定届の届出状況について

群馬労働局(局長 半田和彦)は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」)に基づく一般事業主行動計画の策定届の届出状況をとりまとめましたので、公表します。

1 一般事業主行動計画策定届の届出企業数及び届出率(平成28年11月30日現在)

	管内企業数	届出企業数	届出率				
常時雇用労働者 301 人以上の企業	178 社	178 社	100%				
常時雇用労働者 300 人以下の企業	_	13 社	_				
合計	_	191 社	_				

2 一般事業主行動計画における数値目標の概況(全産業)

企業が策定した行動計画について、配置・育成・教育訓練/評価・登用に関する数値目標が50%と最も 多く、次いで、採用に関する数値目標が25%と多い。

3 主な産業別の、達成しようとする数値目標の概況

製造業においては、採用に関する事項が37%(全産業では25%)と多い。

医療、福祉においては、継続就業・職場風土に関する事項が36%(全産業では14%)、長時間労働の 是正に関する事項が18%(全産業では8%)と多く、採用に関する事項は2%と少ない。

卸売業、小売業においては、配置・育成・教育訓練/評価・登用に関する事項が54%(全産業では50%) と多い。

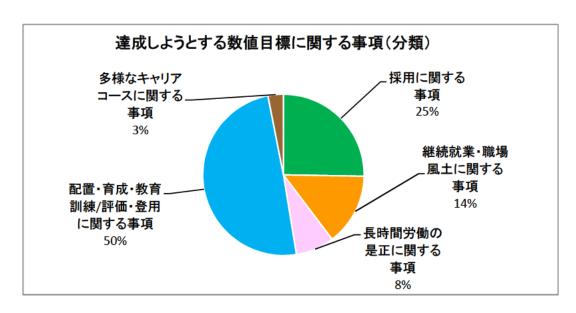
このことから、女性の活躍推進に当たり、概して、製造業は、採用拡大を、医療、福祉は、継続就業を、卸売業、小売業は、管理職登用拡大を目標としているといえる。

4 届出企業の産業別割合、計画期間、目標個数の概況

届出企業を産業別にみると、製造業が28%と最も多く、次いで医療、福祉の21%、卸売業、小売業の17%となっている。計画期間については5年間の企業が45%と最も多く、達成しようとする数値目標の数については、1個の企業が83%と最も多い。

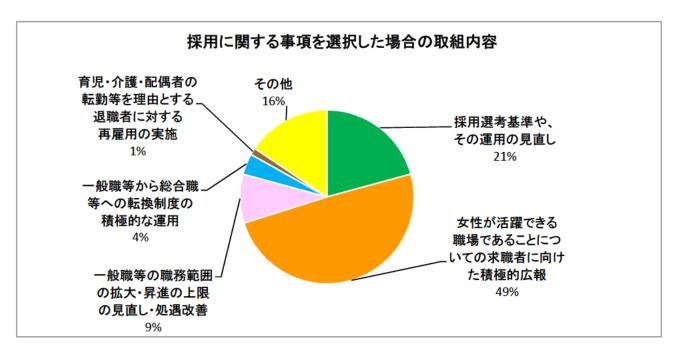
※ 女性活躍推進法に基づく認定制度について

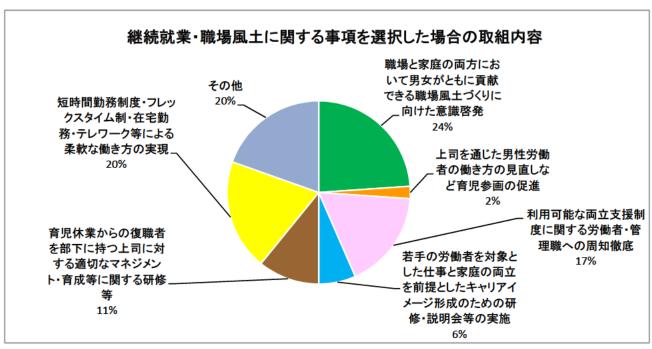
行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業が、女性の活躍推進に関する認定基準を満たした場合、厚生労働大臣の認定を受けることができます(愛称:えるぼし認定)。認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定企業は、以下の認定マークを求人票や広告、商品、名刺、ホームページ等に表示することにより、優秀な人材の採用や、企業イメージの向上に繋げることができます。 ◆

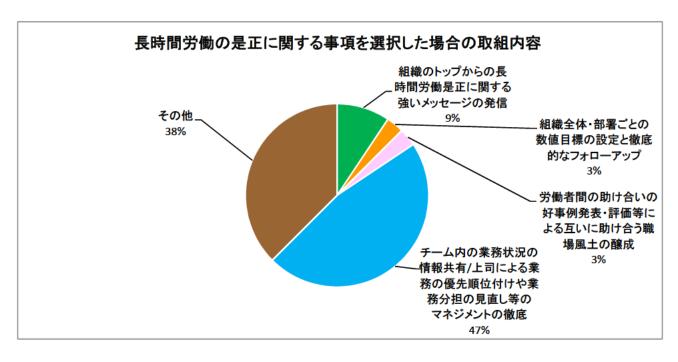


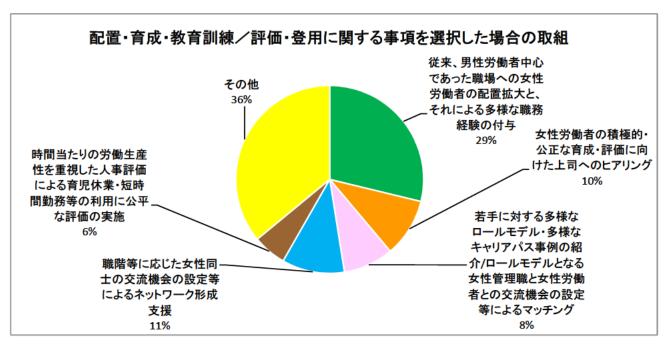
主な数値目標例

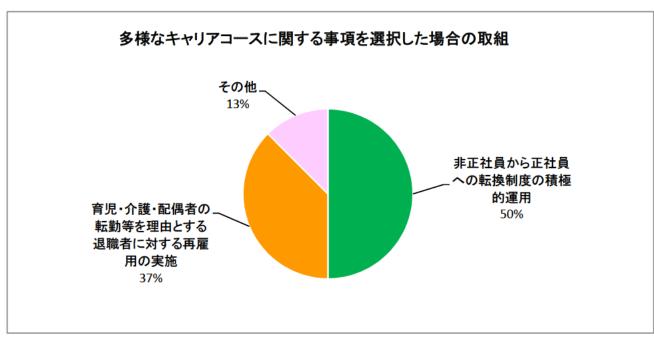
- ●管理職に占める女性割合を30%以上にする。
- ●管理職の労働時間の削減を行うことにより、子育て中の女性管理職を1名以上にする。
- ●将来の管理職登用に向けて、主任・係長級の女性社員を2倍以上にする。
- ●総合職の採用者に占める女性割合を30%以上にする。
- ●女性の技術職の採用者数を2倍以上にする。
- ●年次有給休暇の取得率を70%以上にする。
- ●男性の育児休業取得率を10%以上にする。
- ●全体の残業時間を10%以上減少させる。
- ●非正規社員の8割を占める女性について、キャリアアップ制度を活用し、3人以上正社員登用する。

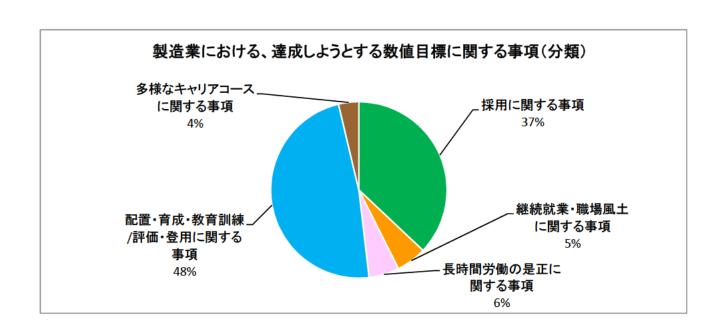


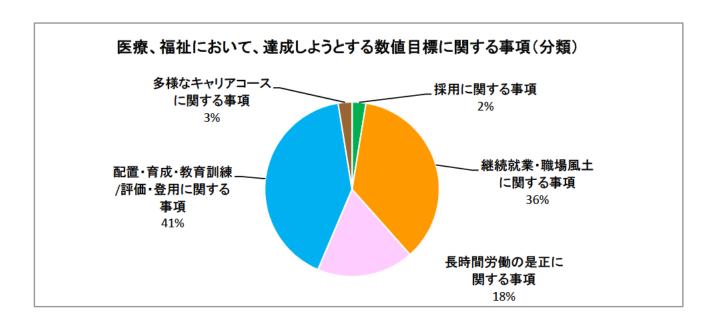


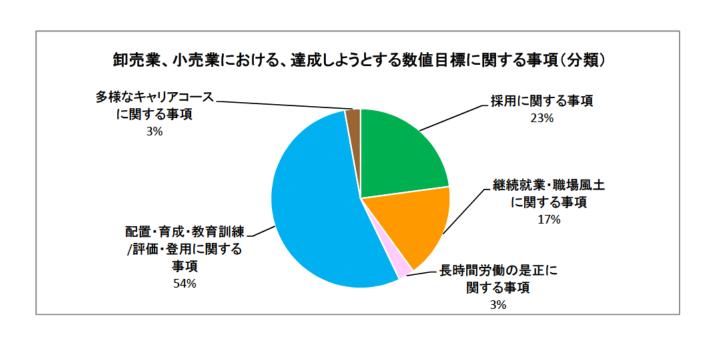


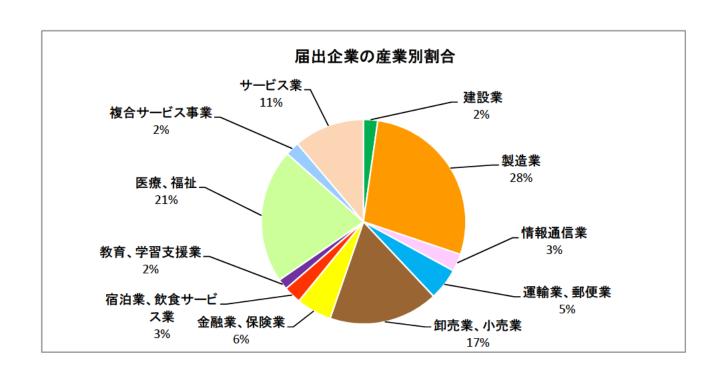


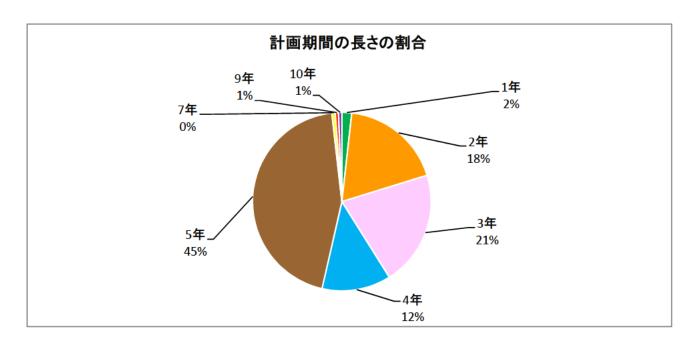


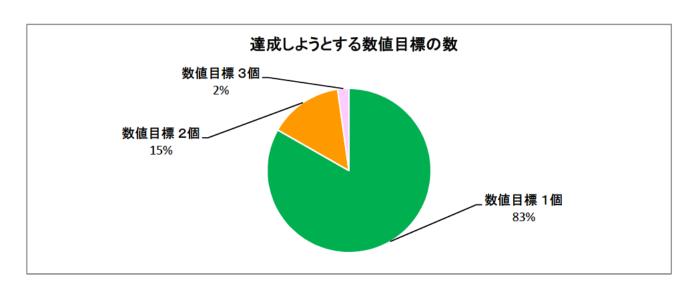












女性活躍推進法の概要

女性活躍推進法は、女性の職場における活躍を推進するため、平成28年4月から施行されています。301人 以上の労働者を雇用する事業主には、以下の取組が義務付けられています(300人以下の事業主は努力義務)。 また、一定基準を満たした事業主は、厚生労働大臣の認定(えるぼし認定)を受けることができます(裏面参照)。

自社の女性の活躍状況の把握・課題分析

- 女性の活躍に向けた課題の中で、「女性の採用の少なさ」、「第一子出産前後の女性の継続就業の困難さ」、 「男女を通じた長時間労働による仕事と家庭の両立の難しさ」は多くの企業に該当すること、また、「管理職 に占める女性比率」は女性の活躍を図る重要な指標であることから、次の女性の活躍状況(①~④)につい ては必ず把握し、課題分析を行うことが必要です。
 - ① 採用した労働者に占める女性比率(区)
- ③ 労働者の各月ごとの平均残業時間
- ② 男女の平均勤続年数の差違(区)
- ④ 管理職に占める女性比率



(区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

雇用管理区分…職種、資格、雇用形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について、 他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うものをいいます。

2 行動計画の策定、公表、周知、届出

- 状況把握、課題分析を踏まえ、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込んだ行動計画を 策定する必要があります。
- ・策定した行動計画は、労働者への周知(見やすい場所への掲示、書面での配布等)、外部への公表(厚生労 働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載等)、労働局への届出を行う必要があります。
 - ▶計画期間…おおむね2年から5年の間で設定することが望ましいです。
 - ●数値目標…1つ以上、数値で定める必要があります。
 - (例) 採用者に占める女性比率を●%以上とする。 男女の勤続年数の差を●年以下とする。 管理職に占める女性比率を●%以上とする。
 - ※ 行動計画の内容は、男女雇用機会均等法に違反しない内容とすることが必要です。採用、配置、昇進等において 女性を優先する取組は、女性比率が4割を下回る雇用管理区分である場合のみ、許容されます。

3 自社の女性活躍に関する情報の公表

・以下から1つ以上の項目を選択し、「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載などにより公表すること が必要です。自社の女性活躍に関する情報の公表は、学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性の 活躍を推進する企業にとっては、優秀な人材の確保に繋がることが期待できます。

【採用】

- 採用した労働者に占める女性割合
- ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性割合

【継続就業・働き方改革】

• 男女の平均勤続年数の差異

- ・男女別の育児休業取得率
- 10 事業年度前及びその前後に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- 労働者の一月当たりの平均残業時間 • 有給休暇取得率

【評価・登用】

- 係長級にある者に占める女性割合
- 管理職に占める女性割合
- 役員に占める女性割合

【再チャレンジ】

男女別の職種又は雇用形態の転換実績男女別の再雇用又は中途採用の実績

えるぼし認定制度の概要

行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する認定基準を満た した企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度が創設されています(愛称: えるぼし 認定)。

認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定企業は、以下の認定マークを求人票や広告、 商品、名刺、ホームページ等に表示することにより、優秀な人材の採用や、企業イメージの向上に繋 げることができます。また、「公共調達における加点評価」と「日本政策金融公庫による低利融資」の 対象になります。

【認定基準の概要】

- ① 採用における競争倍率が男女で同程度であること
- ② 女性の平均勤続年数が男性の平均勤続年数の7割以上であること
- ③ 各月ごとの時間外労働の平均が45時間未満であること
- ④ 管理職に占める女性の割合が産業ごとの平均値以上であること
- ⑤ 女性の非正規社員から正規社員への転換等の実績があること

1段階目 ●上記の基準のうち、1つ又は2つの基準を満たしていること ●満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、2年以上連続してその実績が改善していること ●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること ●満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、2年以上連続してその実績が改善していること ●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること ●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること ●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること ●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること

- ※ 上記の他、以下の基準を全て満たす必要があります。
 - ・事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
 - ・定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
 - 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

えるぼし認定企業一覧

	企業名	段階	認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
1	株式会社群馬銀行	2段階目	28 年	前橋市	金融業,保険業	4, 737 人